

OMPI



WO/CC/XXXIX/1
ORIGINAL : anglais
DATE : 31 juillet 1997

ORGANISATION MONDIALE DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE
GENÈVE

COMITÉ DE COORDINATION DE L'OMPI

Trente-neuvième session (28^e session ordinaire)
Genève, 22 septembre - 1^{er} octobre 1997

QUESTIONS CONCERNANT LE PERSONNEL

Mémoire du Directeur général

SOMMAIRE

	<u>Paragraphes</u>
I. AMENDEMENTS DU STATUT DU PERSONNEL	1 à 16
A. Amendements du statut du personnel décrétés et appliqués à titre provisoire en vertu de l'article 12.1 de ce statut	1 à 9
B. Amendements du statut du personnel en vertu de l'article 12.1 de ce statut	10 à 16
II. GROUPE D'ÉTUDE DES QUESTIONS CONCERNANT LE PERSONNEL	17 à 23
III. COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE	24 et 25
IV. COMITÉ MIXTE DE LA CAISSE COMMUNE DES PENSIONS DU PERSONNEL DES NATIONS UNIES	26 et 27

I. AMENDEMENTS DU STATUT DU PERSONNEL

A. AMENDEMENTS DU STATUT DU PERSONNEL DÉCRÉTÉS ET APPLIQUÉS À TITRE PROVISOIRE EN VERTU DE L'ARTICLE 12.1 DE CE STATUT

Traitements (catégorie des services généraux) – article 3.1

1. La procédure approuvée par la CFPI prévoit d'opérer, entre les enquêtes sur les traitements, des ajustements périodiques des traitements versés aux fonctionnaires de la catégorie des services généraux; pour ce qui est des traitements des fonctionnaires de cette catégorie en poste à Genève, l'ajustement est en fonction de l'évolution de l'indice local des prix à la consommation. Le dernier ajustement a pris effet le 1^{er} juin 1997 et a entraîné, par rapport au barème entré en vigueur le 1^{er} octobre 1995, une augmentation de 0,43% des traitements nets.

2. Il est rappelé que le nouveau barème des traitements recommandé par la CFPI sur la base des résultats de sa dernière enquête, menée en 1995, pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux en poste à Genève est inférieur de 7,4% à celui qui était applicable aux fonctionnaires de cette catégorie depuis le 1^{er} janvier 1994. Le nouveau barème a donc été appliqué aux fonctionnaires de la catégorie des services généraux nommés à compter du 1^{er} octobre 1995. Ce barème, ajusté en fonction de l'évolution du coût de la vie comme il est indiqué au paragraphe 1 ci-dessus, est encore inférieur au barème entré en vigueur le 1^{er} janvier 1994. En conséquence, le nouveau barème ajusté continuera de s'appliquer aux fonctionnaires nommés à compter du 1^{er} octobre 1995, tandis que les fonctionnaires déjà en poste le 30 septembre 1995 continueront à bénéficier du barème entré en vigueur le 1^{er} janvier 1994, jusqu'à ce que celui-ci soit rattrapé par le nouveau barème par le jeu des ajustements qui seront apportés ultérieurement à ce dernier.

3. Les modifications correspondantes de l'article 3.1 (barème des traitements des fonctionnaires de la catégorie des services généraux) sont reproduites à l'annexe I.

Imposition interne (catégorie des services généraux) – article 3.16bis

4. Avec effet à la date du premier ajustement du barème des traitements des fonctionnaires de la catégorie des services généraux, l'Assemblée générale des Nations Unies a approuvé (résolution 51/216 du 18 décembre 1996) un barème révisé des taux de contribution servant à calculer l'imposition interne et la rémunération considérée aux fins de la pension en ce qui concerne les fonctionnaires de la catégorie des services généraux. Ce barème révisé est appliqué depuis le 1^{er} juin 1997 pour déterminer le traitement brut et le traitement brut considéré aux fins de la pension des fonctionnaires de cette catégorie.

5. Les modifications correspondantes de l'article 3.16bis (Imposition interne) sont reproduites à l'annexe II.

Traitements bruts et traitements bruts considérés aux fins de la pension (catégorie des services généraux) – article 3.1

6. Compte tenu de l'ajustement apporté aux traitements nets comme indiqué au paragraphe 1 ci-dessus et du barème révisé des taux de contribution servant à calculer l'imposition interne et la rémunération considérée aux fins de la pension dont il est question au paragraphe 4 ci-dessus, de nouveaux barèmes des traitements bruts et des traitements bruts considérés aux fins de la pension sont entrés en vigueur le 1^{er} juin 1997 pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux.

7. Selon leur nouveau barème, les traitements bruts considérés aux fins de la pension sont inférieurs de 1 à 2% à ceux du barème applicable aux fonctionnaires de la catégorie des services généraux nommés à partir du 1^{er} octobre 1995. Des mesures transitoires ont donc été approuvées en faveur des fonctionnaires nommés entre le 1^{er} octobre 1995 et le 1^{er} juin 1997. Ces fonctionnaires continueront à bénéficier du barème des traitements bruts considérés aux fins de la pension entré en vigueur le 1^{er} octobre 1995, jusqu'à ce que celui-ci soit rattrapé par le nouveau barème par le jeu des ajustements qui seront apportés ultérieurement à ce dernier.

8. En ce qui concerne les fonctionnaires déjà en poste le 30 septembre 1995, les mesures transitoires approuvées par la CFPI continueront d'être appliquées. Ces fonctionnaires continueront à bénéficier du barème des traitements bruts utilisé pour déterminer la rémunération considérée aux fins de la pension depuis le 1^{er} janvier 1994, jusqu'à ce que celui-ci soit rattrapé par le nouveau barème par le jeu des ajustements qui seront apportés ultérieurement à ce dernier.

9. Les modifications correspondantes de l'article 3.1 du statut du personnel (barème des traitements pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux) sont reproduites à l'annexe I.

B. AMENDEMENTS DU STATUT DU PERSONNEL EN VERTU DE L'ARTICLE 12.1 DE CE STATUT

Avancement dans le grade – article 3.4 – et
Prime pour connaissances linguistiques – article 3.7

10. Les fonctionnaires de la catégorie des services généraux qui font preuve d'une bonne connaissance d'une ou de deux des langues suivantes : anglais, arabe, espagnol, français et russe, peuvent se voir verser une prime pour connaissances linguistiques, qui est considérée aux fins de la pension. Cette prime n'est pas versée au fonctionnaire pour connaissance de sa langue maternelle.

11. Les fonctionnaires des catégories professionnelle et spéciale bénéficient d'un avancement dans le grade à intervalle réduit conformément à l'article 3.4.b) s'ils ont une connaissance suffisante et vérifiée de deux des langues suivantes : anglais, arabe, chinois, espagnol, français et russe.

12. Il est proposé d'aligner la liste des langues reconnues dans le texte de l'article 3.7 du Statut du personnel sur celle qui figure à l'article 3.4 du même statut en ajoutant le chinois à la liste des langues ouvrant droit pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux au versement d'une prime pour connaissances linguistiques.

13. Eu égard au nombre croissant de demandes que le Secteur du Traité de coopération en matière de brevets (PCT) reçoit d'Allemagne et du Japon et aux relations à entretenir de ce fait avec les agents de brevets et les entreprises industrielles de ces pays, il est en outre proposé d'ajouter l'allemand et le japonais aux listes susvisées. Soulignons que les fonctionnaires de la catégorie des services généraux peuvent toucher au maximum deux primes pour connaissances linguistiques et que les fonctionnaires des catégories professionnelle et spéciale doivent connaître deux des langues figurant sur la liste pour bénéficier de l'avancement accéléré dans le grade conformément à l'article 3.4 du Statut du personnel. Dans l'un et l'autre cas, la connaissance de langues supplémentaires n'ouvre droit à aucun autre avantage.

14. Conformément à ce qu'avait décidé le Comité de coordination à sa trentième session en ce qui concerne la certification du niveau de connaissances linguistiques d'un fonctionnaire dans le cadre du système d'incitation à l'étude des langues que le Bureau international applique en faveur des fonctionnaires des catégories professionnelle et spéciale, il est proposé au directeur général de créer une commission d'examen de trois membres, présidée par un spécialiste de la langue concernée extérieur à l'Organisation, qui sera chargée de vérifier les aptitudes linguistiques des fonctionnaires ayant droit à une prime au titre de ces langues supplémentaires.

15. Les modifications correspondantes de l'article 3.4 (Avancement dans le grade) et de l'article 3.7 (Prime pour connaissances linguistiques) du Statut du personnel sont reproduites aux annexes III et IV.

16. Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à approuver les amendements du Statut du personnel décrétés et appliqués à titre provisoire par le directeur général (paragraphe 1 à 9 ci-dessus) ainsi que les amendements des articles 3.4 et 3.7 du Statut du personnel dont il est rendu compte aux paragraphes 10 à 15 ci-dessus.

II. GROUPE D'ÉTUDE DES QUESTIONS CONCERNANT LE PERSONNEL

17. À plusieurs reprises depuis 1992, le Bureau international a appelé l'attention du Comité de coordination sur la faiblesse des rémunérations dans le système commun et sur les problèmes que l'Organisation rencontre pour recruter le personnel possédant le haut degré de compétence et les spécialisations particulières dont elle a besoin pour assumer son volume croissant d'activités (voir les documents WO/CC/XXX/4, WO/CC/XXXI/3, WO/CC/XXXIII/5 et WO/CC/XXXVI/3). Ces activités sont principalement tournées vers le secteur privé. Or la rémunération globale qu'offrent actuellement les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, qui prend pour référence la fonction publique fédérale

des États-Unis d'Amérique – dont la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) reconnaît aujourd'hui qu'elle n'est pas la fonction publique la mieux appropriée à cet effet – n'est plus compétitive avec la rémunération offerte par les secteurs privés de pays industrialisés. Même la comparaison avec d'autres fonctions publiques nationales est défavorable : la CFPI a en effet constaté que, tous éléments considérés, la rémunération des fonctionnaires allemands est de 10,9% supérieure à celle des fonctionnaires fédéraux des États-Unis d'Amérique (voir le paragraphe 26 du document ICSC/46/R.3). L'Assemblée générale des Nations Unies elle-même, depuis 1989 (voir la résolution 44/198), réaffirme qu'il faut continuer à assurer la compétitivité des conditions d'emploi dans les organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies, et elle a en particulier prié la CFPI d'étudier tous les aspects de l'application du principe Noblemaire.

18. En 1991, l'Assemblée générale des Nations Unies approuve la méthodologie à appliquer pour comparer les fonctions publiques nationales (voir la résolution 46/191); en 1992, elle demande à nouveau à la CFPI "d'achever la phase I de son étude visant à permettre d'identifier la fonction publique nationale la mieux rémunérée" (voir la résolution 47/216); en 1993, l'Assemblée générale prend note "du programme de travail ... concernant des questions spécifiques touchant l'application du principe Noblemaire" (voir la résolution 48/224); en 1994, elle "note avec regret que la [CFPI] n'a pas encore achevé l'étude de tous les aspects de l'application du principe Noblemaire" (voir la résolution 49/223); en 1995, l'Assemblée générale réaffirme "la nécessité de continuer à assurer la compétitivité des conditions d'emploi dans les organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies" et prend note "des problèmes auxquels font face certaines organisations pour recruter et conserver leur personnel" (voir la résolution 50/208); en 1996, l'Assemblée générale reconferme "qu'il faut continuer à appliquer le principe Noblemaire" et réaffirme "qu'il faut continuer à assurer la compétitivité des conditions d'emploi dans les organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies" (voir la résolution 51/216). Or, selon les conclusions de l'étude réalisée par la CFPI, la fonction publique allemande est, en 1997, de près de 11% mieux rémunérée au total que celle des États-Unis d'Amérique. Pourtant, la CFPI ne fait pas la moindre proposition à l'Assemblée générale des Nations Unies pour remédier à cette situation anormale.

19. Le Comité administratif de coordination (CAC) s'est lui aussi inquiété du manque de compétitivité des conditions d'emploi dans les organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies. Il a souligné l'intérêt d'une gestion plus souple et novatrice qui permettrait de motiver le personnel et de récompenser l'efficacité dans le travail. Pour le Bureau international, il est en outre important, dans un monde en rapide évolution, de pouvoir réagir rapidement à ses besoins spécifiques. Or ni la prise de décisions applicables à l'échelle du système commun des Nations Unies, ni le temps que prend la CFPI pour mener ses enquêtes ne le lui permettent.

20. Outre le besoin de réaction rapide que nous venons de souligner, les activités du Bureau international justifient une augmentation constante des effectifs. C'est une évolution atypique, la tendance générale dans les autres organisations du système commun des Nations Unies étant plutôt à la réduction des effectifs. Il y a aussi des différences de situation sensibles entre une grande organisation ayant des fonctionnaires en poste en divers endroits du

globe et une organisation technique dont tout le personnel est regroupé à Genève. Le régime commun devrait pouvoir faire face à ces différentes situations et pour cela offrir aux dirigeants des institutions des Nations Unies des outils de gestion communs plus souples et mieux adaptables aux caractéristiques de chaque organisation.

21. Comme suite à l'intention manifestée par le directeur général "de réexaminer tous les éléments de la rémunération totale du personnel des catégories professionnelle et spéciale" (voir le paragraphe 17 du document WO/CC/XXXVI/3) et afin que toutes les questions touchant la rémunération totale des fonctionnaires soient étudiées dans le cadre du régime commun mais avec la souplesse nécessaire pour répondre aux besoins spécifiques du Bureau international, il est proposé de créer un groupe d'étude des questions concernant le personnel, dont la composition serait la suivante :

- a) trois membres désignés par le Comité de coordination;
- b) trois membres désignés par le directeur général;
- c) trois membres désignés par le Conseil du personnel;
- d) un observateur désigné par la Commission de la fonction publique internationale.

22. Le groupe d'étude des questions concernant le personnel formulerait des recommandations à l'intention du directeur général. Celui-ci soumettrait ensuite des propositions au Comité de coordination.

23. Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à approuver la création d'un groupe d'étude des questions concernant le personnel et à en désigner trois membres qui assumeront leurs fonctions jusqu'à la session ordinaire de 1999 du Comité de coordination.

III. COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE

24. En vertu de l'article 17 de son statut, la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) est tenue de présenter un rapport annuel à l'Assemblée générale des Nations Unies. Les chefs de secrétariat des autres organisations du système des Nations Unies sont tenus de transmettre ce rapport aux organes directeurs de leurs organisations. Le rapport annuel de la CFPI a été présenté à l'Assemblée générale des Nations Unies à sa cinquante et unième session (1996) (document A/51/30). Comme ce rapport faisait partie de la documentation distribuée à ladite session de l'Assemblée générale, il n'est pas reproduit ici; il est toutefois tenu à la disposition des délégations qui souhaiteraient le consulter.

25. Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à prendre note des renseignements fournis dans le paragraphe précédent.

IV. COMITÉ MIXTE DE LA CAISSE COMMUNE DES PENSIONS DU PERSONNEL DES NATIONS UNIES

26. En vertu de l'article 14.a) des statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, le Comité mixte de cette caisse est tenu de présenter un rapport annuel à l'Assemblée générale des Nations Unies et aux organisations membres de ladite caisse. Le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies a présenté son rapport pour 1996 à l'Assemblée générale des Nations Unies à sa cinquante et unième session (document A/51/9). Comme ce rapport faisait partie de la documentation distribuée à ladite session de l'Assemblée générale, il n'est pas reproduit ici; il est toutefois tenu à la disposition des délégations qui souhaiteraient le consulter.

27. Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à prendre note des renseignements fournis dans le paragraphe précédent.

[Les annexes suivent]

LISTE DES ANNEXES

- Annexe I – Barème des traitements applicable à la catégorie des services généraux
- Annexe II – Imposition interne
- Annexe III – Avancement dans le grade
- Annexe IV – Prime pour connaissances linguistiques

[L'annexe I suit]

ANNEXE I

AMENDEMENT DU STATUT DU PERSONNEL

Barème des traitements applicable à la catégorie des services généraux (article 3.1)

STATUT ET REGLEMENT DU PERSONNEL / STAFF REGULATIONS AND STAFF RULES

Traitements bruts et nets applicables aux fonctionnaires nommés à partir du 1er octobre 1995 / Gross and net salaries applicable to staff members appointed on or after October 1, 1995

Catégorie des services généraux / General Service category
Traitements bruts et nets en vigueur à partir du 1er juin 1997 /
Gross and net salaries in force as from June 1, 1997

(montants annuels en francs suisses /
annual amounts in Swiss francs)

Tableau B / Table B

Grade	Augmentation annuelle Annual increment	ECH. 1	ECH. 2	ECH. 3	ECH. 4	ECH. 5	ECH. 6	ECH. 7	ECH. 8	ECH. 9	ECH. 10	ECH. 11
		STEP 1	STEP 2	STEP 3	STEP 4	STEP 5	STEP 6	STEP 7	STEP 8	STEP 9	STEP 10	STEP 11
G1	1507	1) 58342 2) 57366 3) 45693	60378 59323 47200	62415 61280 48707	64451 63237 50214	66488 65194 51721	68524 67151 53228	70561 69108 54735	72597 71066 56242	74634 73023 57749	76748 74980 59256	78932 76972 60763
G2	1644	1) 63891 2) 62698 3) 49799	66112 64833 51443	68334 66968 53087	70555 69103 54731	72777 71238 56375	74999 73373 58019	77338 75508 59663	79720 77707 61307	82103 79929 62951	84486 82150 64595	86868 84372 66239
G3	1791	1) 69926 2) 68498 3) 54265	72346 70824 56056	74766 73150 57847	77301 75476 59638	79897 77872 61429	82493 80292 63220	85088 82712 65011	87684 85133 66802	90280 87553 68593	92875 89973 70384	95471 92394 72175
G4	1953	1) 76667 2) 74907 3) 59200	79497 77499 61153	82328 80138 63106	85158 82777 65059	87988 85417 67012	90819 88056 68965	93649 90695 70918	96480 93334 72871	99310 95973 74824	102141 98612 76777	104971 101252 78730
G5	2137	1) 84751 2) 82398 3) 64778	87848 85285 66915	90945 88173 69052	94042 91061 71189	97139 93949 73326	100236 96837 75463	103333 99725 77600	106430 102612 79737	109528 105500 81874	112625 108388 84011	115722 111276 86148
G6	2341	1) 93683 2) 90726 3) 70941	97075 93889 73282	100468 97053 75623	103861 100217 77964	107254 103380 80305	110646 106544 82646	114039 109707 84987	117432 112871 87328	120825 116173 89669	124217 119566 92010	127610 122959 94351
G7	2563	1) 103451 2) 99834 3) 77681	107165 103298 80244	110880 106761 82807	114594 110225 85370	118309 113688 87933	122023 117372 90496	125738 121086 93059	129452 124801 95622	133167 128515 98185	136881 132230 100748	140596 135944 103311

- 1) Traitements bruts servant de base au calcul de l'imposition interne ("Traitements bruts") / Gross salaries used as the basis for internal taxation ("Gross salaries")
- 2) Traitements bruts servant de base au calcul des cotisations et des prestations de la Caisse de retraite ("Traitements bruts considérés aux fins de la pension") / Gross salaries used as the basis for the calculation of contributions to and benefits from the Pension Fund ("Gross pensionable salaries")
- 3) Traitements nets / Net salaries

ANNEXE II

AMENDEMENTS DU STATUT DU PERSONNEL

Imposition interne

(article 3.16bis)

TEXTE ANTÉRIEURTEXTE ACTUEL

a) [Sans changement]

a) [Sans changement]

b) Pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux :

b) Pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux :

<u>Traitement brut</u> (en dollars EU)	<u>Taux d'imposition</u> (pourcentages)
première tranche de \$ 2000 par an	15
tranche suivante de \$ 2000 par an	18
tranche suivante de \$ 2000 par an	20
tranche suivante de \$ 2000 par an	21
tranche suivante de \$ 4000 par an	22
tranche suivante de \$ 4000 par an	23
tranche suivante de \$ 4000 par an	24
tranche suivante de \$ 6000 par an	25
tranche suivante de \$ 6000 par an	25,5
tranche suivante de \$ 6000 par an	26
tranche suivante de \$ 8000 par an	26,5
tranche suivante de \$ 8000 par an	27
tranche suivante de \$ 8000 par an	27,5
tranche suivante de \$ 8000 par an	28
sur le reste des sommes imposables	29

Taux applicables pour déterminer la rémunération considérée aux fins de la pension et le traitement brut

<u>Sommes imposables</u> (en dollars É.-U.)	<u>Taux d'imposition</u> (pourcentage)
jusqu'à \$20 000 par an	19,0
de \$20 001 à 40 000 par an	23,0
de \$40 001 à 60 000 par an	26,0
\$60 001 et plus par an	31,0

Annexe II, page 2

TEXTE ANTÉRIEUR

TEXTE ACTUEL

Les montants auxquels s'appliquent les taux d'imposition sont la contre-valeur en francs suisses, à la date à laquelle le barème des traitements entre en vigueur, des montants en dollars indiqués ci-dessus.

c) Nonobstant l'alinéa b) ci-dessus, le traitement brut des fonctionnaires de la catégorie des services généraux dont la nomination a pris effet avant le 1er février 1992 sera maintenu conformément au barème des traitements bruts en vigueur le 31 décembre 1991 dès lors que l'application des taux d'imposition indiqués dans le tableau de l'alinéa b) au barème des traitements nets produirait des traitements bruts inférieurs à ceux en vigueur le 31 décembre 1991, et cela jusqu'à ce que ces derniers soient rattrapés par le jeu d'une révision du barème de traitements correspondant.

Les montants auxquels s'appliquent les taux d'imposition sont la contre-valeur en francs suisses, à la date à laquelle le barème des traitements entre en vigueur, des montants en dollars indiqués ci-dessus.

c) Supprimé

[L'annexe III suit]

ANNEXE III

AMENDEMENTS DU STATUT DU PERSONNEL

Avancement dans le grade

(article 3.4)

TEXTE ACTUEL

TEXTE PROPOSÉ

a) Les fonctionnaires reçoivent chaque année, sous réserve de l'exercice satisfaisant de leurs fonctions, une augmentation de traitement selon les échelons prévus à l'article 3.1. Toutefois, pour les fonctionnaires de grade D.2 l'intervalle est de deux ans, pour les fonctionnaires de grade D.1 il est de deux ans à partir de l'échelon 4, pour les fonctionnaires de grade P.5 il est de deux ans à partir de l'échelon 10, pour les fonctionnaires de grade P.4 il est de deux ans à partir de l'échelon 12, pour les fonctionnaires de grade P.3 il est de deux ans à partir de l'échelon 13 et pour les fonctionnaires de grade P.2 il est de deux ans à partir de l'échelon 11.

b) L'intervalle est réduit à 10 mois au lieu d'une année ou à 20 mois au lieu de deux ans pour les fonctionnaires des catégories professionnelle et spéciale, à l'exception des fonctionnaires des services linguistiques, qui ont une connaissance suffisante et vérifiée de deux des langues suivantes : anglais, arabe, chinois, espagnol, français et russe.

a) [Sans changement]

b) L'intervalle est réduit à 10 mois au lieu d'une année ou à 20 mois au lieu de deux ans pour les fonctionnaires des catégories professionnelle et spéciale, à l'exception des fonctionnaires des services linguistiques, qui ont une connaissance suffisante et vérifiée de deux des langues suivantes : allemand, anglais, arabe, chinois, espagnol, français, japonais et russe.

[L'annexe IV suit]

Annexe II, page 2

ANNEXE IV

AMENDEMENT DU STATUT DU PERSONNEL

Prime pour connaissances linguistiques

(article 3.7)

TEXTE ACTUEL

a) Une prime pour connaissances linguistiques, considérée aux fins de la pension, peut être versée aux fonctionnaires de la catégorie des services généraux qui passent avec succès un examen organisé à cet effet par le Directeur général et font preuve d'une bonne connaissance d'une ou deux des langues suivantes : l'anglais, l'arabe, l'espagnol, le français et le russe. La prime n'est pas versée au fonctionnaire pour connaissance de sa langue maternelle ni pour connaissance d'une langue que le Directeur général considère comme étant la langue dans laquelle il doit avoir une connaissance approfondie selon les termes de son engagement.

b) La prime est de 4212 francs suisses par an en cas de connaissance de deux des langues mentionnées à l'alinéa a) ci-dessus et de 2808 francs suisses par an en cas de connaissance d'une de ces langues, sous réserve des exceptions visées dans ledit alinéa.

TEXTE PROPOSÉ

a) Une prime pour connaissances linguistiques, considérée aux fins de la pension, peut être versée aux fonctionnaires de la catégorie des services généraux qui passent avec succès un examen organisé à cet effet par le directeur général et font preuve d'une bonne connaissance d'une ou de deux des langues suivantes : allemand, anglais, arabe, chinois, espagnol, français, japonais et russe. La prime n'est pas versée au fonctionnaire pour connaissance de sa langue maternelle ni pour connaissance d'une langue dont le directeur général considère que le fonctionnaire doit avoir une connaissance approfondie selon les termes de son engagement.

b) [Sans changement]

[Fin de l'annexe IV et du document]